

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT Jamkrindo)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

ICHA DWI PUSPITASARI

B100 170 184

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ICHA DWI PUSPITASARI
B 100170184

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Sri Padmantyo, MBA)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK FROM HOME (WFH)* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT Jamkrindo)**

OLEH

**ICHA DWI PUSPITASARI
B 100170184**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 13 Januari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

**1. Prof. Dr. Anton A S, SE, MSi
(Ketua Dewan Penguji)**

()

**2. Imron Rosyadi, SE, MSi
(Anggota I Dewan Penguji)**

()

**3. Sri Padmantyo, SE MBA
(Anggota II Dewan Penguji)**



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Januari 2021

Penulis



ICHA DWI PUSPITASARI
B 100170184

**PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SAAT PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT Jamkrindo)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan *Work From Home* terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrindo pada saat pandemi COVID-19. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 26 karyawan PT Jamkrindo yang telah melaksanakan *Work From Home* (WFH). Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner, dan data penelitian dianalisis menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil uji analisis korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh secara signifikan antara *Work From Office* (WFH) terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *work from home* (WFH), kinerja karyawan, PT jamkrindo

Abstract

This study aims to analyze the effect of implementing Work From Home on employee performance at PT Jamkrindo during the COVID-19 pandemic. This study uses quantitative analysis and the sampling technique used is purposive sampling. The population used in this study were 26 employees of PT Jamkrindo who have implemented Work From Home (WFH). Primary data collection used questionnaires, and research data were analyzed using Pearson product moment correlation analysis. The results of the Pearson product moment correlation analysis test in this study indicate that there is a significant relationship between Work From Office (WFH) on employee performance.

Keywords: work from home (WFH), employee performance, PT jamkrindo

1. PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020 di Indonesia mengalami suatu masalah kesehatan yang sangat serius. Masalah ini adalah mulai menyebarnya virus corona atau COVID-19 (*coronavirus disease 2019*) pertama kali di Indonesia yang sebelumnya telah meyebar di berbagai belahan dunia. Terdapat 634.835 kasus dan 133.106 jumlah kematian di seluruh dunia pada data tanggal 30 Maret 2020. Sementara di Indonesia sudah ditetapkan 1.528 kasus dengan positif COVID-19 dan 136 kasus kematian. *Coronavirus* adalah keluarga virus yang beberapa di antaranya menyebabkan penyakit pada manusia, ada pula yang tidak. Virus corona tipe baru yang tengah menjadi pandemi ini bernama SARS-CoV-2 (*severe acute*

respiratory syndrome-coronavirus-2). Akibat adanya virus corona yang telah menyebar di Indonesia ini menyebabkan adanya penetapan jarak fisik yang meluas untuk menahan penyebaran virus di seluruh dunia termasuk Indonesia.

Sesuai dengan kebijakan yang diambil oleh pemerintah, seperti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpanrb) Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dimana peraturan ini mengatur bahwa ASN atau Aparatur Sipil Negara yang berada di lingkungan instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah atau di tempat tinggal masing – masing. Pergeseran metode kerja yang dimaksud adalah perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul di ruangan. Sehingga karyawan harus bekerja di rumah hal inilah yang dinamakan dengan *Work From Home* (WFH) atau dalam kata lain bekerja dari rumah (Mustajab, dkk., 2020). Larangan ini dimaksudkan bukan untuk merusak kinerja melainkan untuk tujuan tertentu seperti mencegah penyebaran virus corona yang terjadi. Berdasarkan imbauan dari pemerintah dengan adanya pembatasan jarak fisik bagi seluruh masyarakat maka hal ini menyebabkan banyak perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan imbauan tersebut dengan memberlakukan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh karyawannya. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan kesinambungan hidup bagi karyawan yaitu kelonggaran waktu bagi karyawan, *Work From Home* juga dapat digunakan untuk mengoptimalkan pemantauan produktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, suasana lebih tenang dan hangat bekerja di rumah memiliki dampak institut bagi kinerja karyawan, dan juga pekerjaan akan lebih efisien dalam hal keuangan, waktu dan tenaga. Namun dilain hal itu fenomena kenijakan *Work From Home* juga terdapat banyak keraguan yang dialami oleh sejumlah instansi perusahaan baik negeri maupun swasta yang mengkhawatirkan akan terjadinya tingkat penurunan kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi

kinerja organisasi secara komprehensif. *Work From Home* juga memberikan dampak lain bagi karyawan dengan penggunaan media yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya, jaringan internet, dan juga beban kerja yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dibandingkan *dengan Work From Office* yang mana karyawan bekerja di kantor dan juga menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan serta juga memadai untuk menunjang kinerjanya. Beban pekerjaan yang membutuhkan tim juga lebih cepat dan juga efisien ketika dilaksanakan di kantor, berbeda dengan keadaan sekarang yang mengharuskan karyawan melaksanakan seluruh pekerjaannya dari rumah.

Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai (Armstrong & Taylor, 2014). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan dengan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014). Kinerja karyawan merupakan proses penting untuk berorientasi kepada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses – proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi, sehingga diharapkan walaupun adanya penerapan WFH maka karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya terhadap perusahaan. Pendapat lain, kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Luthans, 2005). Seperti halnya yang telah diterapkan oleh PT Jamkrindo yang untuk menerapkan *Work From Home* (WFH) kepada seluruh karyawannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap kinerja karyawan pada saat pandemi COVID-19 yang diterapkan oleh PT Jamkrindo. Maka penulis bermaksud untuk mengangkat judul “Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus PT Jamkrindo)”.

2. METODE

Desain penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Jamkrindo yang berjumlah 26 orang yang memenuhi

syarat untuk melaksanakan WFH. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisioner terhadap karyawan PT Jamkrindo mengenai variabel *Work From Home* (WFH) dan kinerja karyawan. Metode analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi pearson.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dekripsi Responden

Tabel 1. Diskripsi Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	50%
Perempuan	13	50%
Jabatan		
Kepala Bagian	1	4%
Kepala Seksi	1	4%
Staff	17	65%
Outsourcing	5	19%
Agendaris	1	4%
KKWT	1	4%
Pendidikan		
SMA	1	4%
D3	1	4%
S1	21	81%
S2	3	11%

3.2 Analaisis Uji Korelasi

Tabel 2. Interpretasi terhadap koefisien korelasi

Besar Koefisien Korelasi (Positif atau Negatif)	Interpretasi Koefisien Korelasi
0,00	Tidak ada korelasi
0,01 – 0,20	Korelasi sangat lemah
0,21 – 0,40	Korelasi lemah
0,41 – 0,70	Korelasi sedang
0,71 – 0,99	Korelasi tinggi
1,00	Korelasi sempurna

3.3 Uji Korelasi Pearson

Tabel 3. Correlations per indikator

		fleksibel	stress_kerja	koef_waktu	keativitas	kualitas_kerja	kuantitas	organisasi
Lingkungan kerja fleksibel	Pearson Correlation	1	.328	.753**	.425*	.153	.225	-.025
	Sig. (2-tailed)		.102	.000	.031	.457	.268	.902
	N	26	26	26	26	26	26	26
Berkurangnya stress kerja	Pearson Correlation	.328	1	.652**	.355	.137	.291	.190
	Sig. (2-tailed)	.102		.000	.075	.503	.149	.352
	N	26	26	26	26	26	26	26
Koefisienan waktu	Pearson Correlation	.753**	.652**	1	.541**	.261	.352	.207
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.198	.078	.310
	N	26	26	26	26	26	26	26
Kreativitas dan produktivitas	Pearson Correlation	.425*	.355	.541**	1	.737**	.720**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.031	.075	.004		.000	.000	.002
	N	26	26	26	26	26	26	26
Kualitas kerja	Pearson Correlation	.153	.137	.261	.737**	1	.705**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.457	.503	.198	.000		.000	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26
Kuantitas kerja	Pearson Correlation	.225	.291	.352	.720**	.705**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.268	.149	.078	.000	.000		.001
	N	26	26	26	26	26	26	26
Kontribusi pada organisasi	Pearson Correlation	-.025	.190	.207	.574**	.615**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.902	.352	.310	.002	.001	.001	
	N	26	26	26	26	26	26	26

Dari tabel 3 diatas adalah hasil pengujian untuk seberapa besar hubungan per indikator antar variabel, dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi indikator lingkungan kerja fleksibel dan koefisienan waktu sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikansi indikator lingkungan kerja fleksibel dengan kreativitas dan produktivitas sebesar 0,31 atau $< 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang signifikan antar indikator lingkungan kerja fleksibel dengan koefisienan waktu dan juga lingkungan kerja fleksibel dengan kreativitas dan produktivitas. Selanjutnya kita ketahui bahwa nilai signifikansi indikator berkurangnya stress kerja dengan koefisienan waktu sebesar 0,000 atau $< 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antar indikator berkurangnya stress kerja saat WFH terhadap koefisienan waktu. Pada indikator koefisienan waktu kita ketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap kreativitas dan produktivitas sebesar 0,004 atau $< 0,05$. Sedangkan dapat kita ketahui nilai signifikansi pada indikator kreativitas dan produktivitas terhadap indikator kualitas kerja sebesar 0,000 atau $< 0,05$, dan nilai signifikansi pada indikator kreativitas dan produktivitas terhadap kuantitas kerja sebesar 0,000 atau $< 0,05$, dan juga diikuti nilai signifikansi pada indikator kreativitas dan produktivitas terhadap kontribusi pada organisasi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan bahwa indikator kreativitas dan produktivitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga

kontribusi pada organisasi. Selanjutnya dapat kita ketahui nilai signifikansi pada indikator kualitas kerja terhadap kuantitas kerja sebesar 0,000 atau $< 0,05$, dan juga nilai signifikansi sebesar 0,001 atau $< 0,05$ antara kualitas kerja terhadap kontribusi pada organisasi maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara indikator kualitas kerja terhadap kuantitas kerja dan kualitas kerja terhadap kontribusi pada organisasi. Pada indikator kuantitas kerja juga kita ketahui bahwa nilai signifikansi terhadap kontribusi pada organisasi sebesar 0,001 atau $< 0,05$ sehingga hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara indikator kuantitas kerja terhadap kontribusi pada organisasi.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Pearson dengan SPSS

		WFH	Kinerja Karyawan
WFH	PearsonCorrelation	1	.432*
	Sig. (2-tailed)		.028
	N	26	26
Kinerja Karyawan	PearsonCorrelation	.432*	1
	Sig. (2-tailed)	.028	
	N	26	26

Dilihat dari tabel 4. diatas dari hasil uji korelasi pearson menggunakan bantuan software statistika SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan dari jumlah 26 responden sebesar 0,028 atau $< 0,05$, maka hal ini menunjukkan kesimpulan bahwa adanya korelasi atau pengaruh yang signifikan antar variabel yang diuji.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, didapatkan kesimpulan bahwa Variabel Work From Home (WFH) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Work From Home (WFH) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jamkrindo dan oleh karena itu H_1 diterima.

Berdasarkan hasil kesimpulan maka penulis memberikan saran-saran :

- a. Diharapkan agar lebih memastikan bahwa karyawan PT Jamkrindo yang melaksanakan WFH memiliki lingkungan kerja yang fleksibel, termasuk diantaranya adalah koneksi internet dan perangkat elektronik yang mendukung kegiatan bekerja dari rumah. Selain fleksibilitas lingkungan kerja, berbagai aspek lain juga harus diperhatikan seperti tingkat stress bekerja dari rumah, kedekatan keluarga, kreativitas, tekanan diri dan lain sebagainya demi meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang membahas tentang pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada saat COVID-19.
- c. Hasil penelitian yang masih banyak temuan yang bisa dijadikan bahan penelitian selanjutnya. Melihat adanya hubungan antara setiap indikator Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan seperti halnya berkurangnya stress kerja dengan koefisien waktu yang memiliki hubungan, lingkungan kerja fleksibel dengan kreativitas dan produktivitas yang juga memiliki hubungan, berkurangnya stress kerja dengan koefisien waktu, koefisien waktu terdapat hubungan yang signifikan terhadap kreativitas dan produktivitas, indikator kreativitas dan produktivitas terhadap indikator kualitas kerja, kreativitas dan produktivitas terhadap kuantitas kerja, kreativitas dan produktivitas terhadap kontribusi pada organisasi, kualitas kerja terhadap kuantitas kerja, kualitas kerja terhadap kontribusi pada organisasi, adanya hubungan yang signifikan antara indikator kuantitas kerja terhadap kontribusi pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2020). Pengaruh Work from Home (WFH) terhadap Role Ambiguity Pegawai. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 2(2), 67-72.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.

- Astuti, C. C. (2017). Analisis korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara keaktifan mahasiswa dengan hasil belajar akhir. *JICTE (Journal of Information and Computer Technology Education)*, 1(1), 1-7.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 Outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas*.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Mardianah, L., & Hidayat, S. (2020). Empirical Study of the Impact of Work From Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039-1045.
- Meidiyustiani, R. (2016). Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010–2014. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 41-59.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Nasution, M. K. (2018). Penggunaan metode pembelajaran dalam peningkatan hasil belajar siswa. *Studia Didaktika, Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(01), 9-16.
- Nugrahani, F., (2014), Metode Penulisan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa, edisi pertama 1, Surakarta.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 6235-6244.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Pada Bumh Di Wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19-27.

- Siregar, N. A. (2020). Dampak WORK FROM HOME terhadap Permintaan Indihome di Kabupaten Labuhan Batu. *Journal Economics and Strategy*, 1(1), 22-29.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh WORK FROM HOME terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(01), 73-82.
- Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 1-14.
- Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., ... & Chen, L. K. (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45-67.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tampi, G. S. (2013). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Zu, Z. Y., Jiang, M. D., Xu, P. P., Chen, W., Ni, Q. Q., Lu, G. M., & Zhang, L. J. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): a perspective from China. *Radiology*, 200490.